

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN *BURNOUT* PADA GURU BERSERTIFIKASI DI SMA NEGERI KECAMATAN BOJONEGORO

Fadhila Avionela, Nailul Fauziah

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

favionela@gmail.com

Abstrak

Burnout merupakan keadaan kelelahan secara mental, fisik, dan emosional yang terjadi akibat stres dalam waktu yang cukup panjang yang dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Individu dengan tingkat *burnout* rendah tandanya dapat mengenali dan mengelola emosi yang dirasakan oleh diri sendiri sehingga dapat memotivasi diri sendiri ketika muncul *burnout*. Kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri serta memotivasi diri sendiri merupakan ciri-ciri dari kecerdasan emosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 128 guru dengan sampel penelitian 64 guru. Penentuan sample penelitian menggunakan *cluster random sampling* yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok. Pengumpulan data menggunakan Skala Kecerdasan Emosi dan Skala *Burnout* yang masing-masing terdiri dari 35 aitem dengan nilai $\alpha = .91$ pada kedua variabel. Analisa data menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan hasil $r_{xy} = -.90$ pada $p = .000$ ($p < .001$), artinya terdapat hubungan yang signifikan negatif antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru-guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro mengalami tingkat *burnout* yang rendah karena memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 81 % sedangkan 19 % sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kecerdasan emosi; *burnout*; guru sertifikasi

Abstract

Burnout is a condition of emotional and physical exhaustion caused stress in very long time which the outcome is decrease in work performance. People with low levels of *burnout* can recognized and managed their emotions so that can motivated themselves when facing *burnout*. Recognize and manage emotion skills is a characteristic of emotional intelligence. This research aims to know relationship between emotional intelligence and burnout on certified teacher at public senior highschool in Bojonegoro sub-district.. The population in this study are 128 teachers with research samples 64 teachers. The determination of sample research using cluster random sampling. Data collection using Emotional Intelligence Scale and *Burnout* Scale are each composed of 35 aitem value $\alpha = .91$ on both variables. Data analysis using simple regression analysis shows results $r_{xy} = -.90$ at $p = .000$ ($p < .001$), it means there is a significant negative relationship between the two variables. The results of this study showed that certified teachers in public senior highschool in Bojonegoro sub-district have low levels of *burnout* because it has a good emotional intelligence. Emotional intelligence gives the effective contribution of 81% and the 19% comes from other factors that are not revealed in this research.

Keywords : emotional intelligence; burnout; certified teacher

PENDAHULUAN

Laporan tahunan UNESCO, *Education For All Global Monitoring Report 2012* menunjukkan mutu pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara. Indeks perkembangan pendidikan, Indonesia berada kepada peringkat ke-69 dari 127 negara pada tahun 2011. Disisi lain, Indonesia menempati posisi 121 dari 185 negara dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dalam acara pembangunan PBB tahun 2013. Indonesia tertinggal dari dua negeri tetangga ASEAN yakni Malaysia dan Singapura. Data-data tersebut menunjukkan dunia pendidikan Indonesia masih memiliki banyak permasalahan yang harus diperbaiki salah satunya adalah mutu guru (Muhammad, 2015).

Guru merupakan salah satu penunjang bagi keberhasilan pendidikan sehingga guru harus memiliki kualifikasi yang layak. Guru yang telah memenuhi kualifikasi layak dikatakan profesional apabila telah tersertifikasi. Guru bersertifikasi tentunya berkompeten dari segi pengalaman, keterampilan, dan *expert* dalam proses belajar mengajar di kelas, maka diharapkan guru mampu membawa peningkatan mutu pendidikan Indonesia (Ilmi, 2013).

Wawancara yang dilakukan dengan guru tersertifikasi mengatakan guru sertifikasi memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Tuntutan kerja tersebut seperti jam kerja 37,5 jam dengan 24 jam tatap muka setiap minggunya dan lima hari kerja. Tambahan lain yaitu membuat modul pembelajaran dan memiliki gaya mengajar yang inovatif supaya murid tidak merasa bosan selama proses pembelajaran. Guru sertifikasi juga ditargetkan untuk mendidik siswa agar dapat berprestasi hingga tingkat nasional. Sedangkan, tuntutan guru non sertifikasi lebih ringan daripada guru sertifikasi.

Para profesional yaitu guru sertifikasi yang sangat termotivasi menghadapi tuntutan kerja yang tinggi rentan mengalami kelelahan akibat stres (Aamodt, 2010). Efek negatif dari stres yang timbulkan dalam jangka pendek mungkin sedikit. Namun, jika keadaan ini berlangsung lama, akan ada risiko *burnout*. Kondisi ini terutama menyerang orang-orang yang sukses, bekerja keras, bersemangat, dan berkomitmen tinggi sehingga menjadi kehilangan motivasi dan minat dalam bekerja (Manktellow, 2007).

Penelitian awal mengenai *burnout* banyak ditemukan dibidang perawatan kesehatan sebagai karyawan yang paling mungkin mengalami. Seiring berjalannya waktu, penelitian mengenai *burnout* tidak hanya ditemukan pada perawat namun telah diperluas hingga jenis pekerjaan lain (Aamodt, 2010). Pekerjaan yang mencakup bidang pelayanan seperti perawat, *sales*, polisi, guru, dan pekerjaan lain yang menuntut kepuasan dalam pelayanan rentan mengalami ketegangan sehingga menimbulkan stres yang dalam jangka panjang dan cenderung menetap dapat menimbulkan *burnout* (Rahman, 2007).

Penelitian mengenai *burnout* pada polisi yang dilakukan oleh Hatta dan Noor (2015), menyatakan bahwa delapan dari enam orang anggota polisi pengendali massa (Dalmas) mengalami *burnout* ketika merasa kewalahan berada di lapangan karena kekurangan personil dan persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu. Sedangkan mereka dituntut untuk tampil maksimal saat bertugas. Penelitian lain dilakukan oleh Yeni (2012) mengenai *burnout* yang ditujukan kepada *sales*, menunjukkan bahwa *sales* dengan tingkat *burnout* yang tinggi memiliki motivasi berprestasi penjualan lebih rendah daripada *sales* yang memiliki tingkat *burnout* rendah. Sedangkan, penelitian yang dilakukan kepada guru sekolah luar biasa terlihat bahwa guru SLB lebih rentan mengalami *burnout* ketika kepuasan kerja yang dimiliki rendah (Wardani, 2012). Namun, belum ada penelitian yang membahas mengenai *burnout* dengan subjek guru sertifikasi.

Menurut Cordes dan Dougherty (dalam Aamodt, 2010), orang-orang yang merasa *burnout* kekurangan energi dan penuh dengan frustrasi dan ketegangan. Gejala emosional dari *burnout* termasuk takut datang untuk bekerja setiap hari. Tanda-tanda perilaku mungkin termasuk sinisme terhadap rekan kerja, klien, dan organisasi. Menurut Parker dan Kulik (dalam Aamodt, 2010) individu yang mengalami *burnout* akhirnya, mungkin mengalami depresi dan menanggapi kelelahan melalui absensi, *turnover*, dan kinerja yang lebih rendah. Gejala-gejala *burnout* berupa mudah putus asa, sakit kepala, mual sulit tidur, merasa cemas saat bekerja, dan menganggap dirinya tidak memiliki jenjang karir yang bagus diperusahaan. Menurut Dessler (2000), *burnout* merupakan hasil dari sebuah reaksi terhadap harapan dan tujuan yang tidak realistis terhadap

pekerjaan yang dijalani serta tujuan jangka panjang yang sulit dicapai merupakan kecenderungan seseorang untuk bisa mengalami *burnout*.

Hasil survei dari *World Development Report* menyatakan tingkat kemangkiran guru di Indonesia mencapai 19%. Hal ini menunjukkan bahwa gejala *burnout* sudah menyerang guru di Indonesia karena hasil tersebut tergolong tinggi dibandingkan dengan negara berkembang di Asia (Purba, 2007). Risiko *burnout* dapat dikurangi dengan melakukan hal-hal yang digemari pada waktu luang sehingga menjadi kompensasi stres di tempat kerja. Mengimbangi stres dengan kegiatan-kegiatan yang baik, menyenangkan, dan membuat rileks akan membuat hidup terasa lebih ringan sehingga risiko *burnout* pun akan berkurang (Manktellow, 2007).

Faktor-faktor *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach (2003) menyebutkan bahwa sumber penyebab *burnout* berasal dari karakteristik individu yaitu faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Kemudian faktor kepribadian, *coping* yang dilakukan individu dapat memengaruhi tinggi rendahnya stres dapat menyebabkan *burnout*.

Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, adanya konflik peran, dan interaksi interpersonal yang terjalin di tempat kerja dapat mendorong kelelahan emosional pada individu. Tuntutan psikologis dan emosional yang berlebihan juga dapat menyebabkan perasaan lelah dan tidak bersemangat dalam bekerja. *Burnout* yang dirasakan hampir setiap pegawai dapat dikurangi. Individu perlu memiliki kecerdasan emosi yang baik untuk mengurangi terjadinya *burnout* (Novita, 2013).

Studi-studi yang telah menelusuri tingkat kecerdasan emosi menunjukkan bahwa semakin lama maka semakin baik kemampuan individu dalam menangani emosinya sendiri. Kecerdasan emosi menentukan potensi individu dalam kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2007).

Menurut Goleman (2007), individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas daripada individu dengan kecerdasan emosi yang lebih rendah. Menurut Kusuma (2014), kecerdasan emosional pada karyawan digunakan untuk merasakan, memahami, dan mengatur setiap emosi yang ada sehingga karyawan tetap dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberi atasan dalam kondisi dan situasi apapun. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi mengambil peranan sangat penting untuk menentukan emosi dari seorang karyawan untuk dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian dan menguji hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro.

METODE

Partisipan dalam penelitian ini adalah 64 guru yang bekerja di 4 SMA Negeri di Kecamatan Bojonegoro, yaitu SMA Negeri 1 Bojonegoro dan SMA Negeri 3 Bojonegoro yang dipilih secara acak dari empat SMA Negeri di Kecamatan Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Jumlah subjek mengikuti pendapat dari Frankel dan Wallen (2009) bahwa jumlah minimal subjek untuk penelitian korelasi adalah sebanyak 50 subjek.

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu: Skala *Burnout* dan Skala Kecerdasan Emosi. Skala *Burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memiliki koefisien reliabilitas sebesar .91. Skala terdiri dari 35 aitem yang telah disesuaikan dengan aspek *burnout* yang

dikemukakan oleh Maslach (2003) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Sedangkan, Skala Kecerdasan Emosi terdiri dari 35 aitem dengan koefisien reliabilitas .91 yang dibuat berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi Goleman (2007) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data lapangan, diperoleh informasi tentang data demografi guru sertifikasi yang menjadi partisipan penelitian, yaitu:

Tabel 1.
Jumlah subjek penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru Bersertifikasi
SMA N 1 Bojonegoro	28 guru
SMA N 3 Bojonegoro	36 guru
Jumlah	64 guru

Data yang diperoleh dianalisa menggunakan uji statistik *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS 20.0. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa nilai $r = -.90$ ($p < .01$), yang berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu maka semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dialami. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki individu akan diikuti dengan tingkat *burnout* yang semakin tinggi.

Tabel 2.
Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Kecerdasan emosi	-.90	.000
<i>Burnout</i>		

Berdasarkan uji korelasi didapatkan nilai $r = -.90$ ($p < .001$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Hal ini didukung oleh penelitian dari Fitriastuti (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki peran penting untuk mengekspresikan emosi. Kecerdasan emosi dapat menjadi kontrol dalam menjalankan aktivitas dan tuntutan pekerjaan bagi individu. Individu yang memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya cenderung memiliki kecerdasan emosi yang baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakkak, Nazarpouri, Mousavi, dan Ghodsi (2015), menyebutkan bahwa pentingnya merekrut karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Individu dengan kecerdasan emosi baik memiliki persepsi yang lebih baik dalam aspek sosial dan kekuatan mental kinerja seperti kepuasan dalam pekerjaan. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja, prioritas hasil kerja, dan lingkungan kerja yang ramah juga memengaruhi individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Pada penelitian ini, hasil dari variabel kecerdasan emosi menunjukkan bahwa 69% atau 44 guru dari 64 guru dinyatakan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro memiliki kecerdasan

emosi yang baik. Individu dengan masa kerja lebih lama akan cenderung memiliki kemampuan dalam menghadapi persoalan dan memiliki kematangan dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan (Fitriastuti, 2013). Pada penelitian ini guru-guru yang telah memiliki sertifikasi telah bekerja minimal selama 10 tahun. Masa kerja sangat memengaruhi penguasaan bidang pekerjaan secara rinci dari seorang karyawan. Individu dengan masa kerja lebih lama memiliki pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan pekerjaan lebih baik. Faktor-faktor tersebut memengaruhi kecerdasan emosi yang dimiliki tiap individu.

Hasil penelitian dari Sanjaya (2012), menyebutkan bahwa kecerdasan emosi mampu mengatur stres kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik selain dapat meningkatkan kinerjanya juga mampu mengurangi stres kerjanya. Guru-guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki mayoritas guru-guru yang telah sertifikasi adalah baik dikarenakan masa kerja yang telah mencapai 10 tahun. Hal tersebut dapat diartikan guru-guru sertifikasi mampu melakukan penyesuaian diri dalam menghadapi tekanan kerja.

Variabel *burnout* menunjukkan hasil bahwa *burnout* yang dimiliki guru-guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro mayoritas berada pada tingkatan sangat rendah dan rendah. Sebanyak, 49% atau 31 guru berada pada tingkatan sangat rendah dan rendah sedangkan masing-masing satu persen berada pada tingkatan sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami guru-guru sertifikasi berada pada tingkatan yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2007), menunjukkan hasil bahwa *burnout* berada pada tingkatan yang rendah karena self efikasi yang dimiliki tinggi. Kemampuan individu dalam menghadapi *burnout* berkaitan dengan kemampuan untuk mengontrol dirinya dalam memecahkan masalah yang dihadapi di kantor. Tingkat *burnout* yang rendah akan meningkatkan kinerja dalam pelayanan kesehatan kepada pasien. Tingkat *burnout* yang tinggi disebabkan kurangnya pengetahuan dan sedikitnya pengalaman yang dimiliki individu.

Guru-guru dalam penelitian ini rata-rata berusia 40-57 tahun. Usia 40-60 tahun merupakan kategori usia dewasa madya. Hurlock (2012), dalam bukunya menyatakan bahwa usia madya merupakan usia dimana masa-masa untuk berprestasi. Usia madya merupakan masa keberhasilan keuangan, sosial, kekuasaan, dan prestise. Meskipun mereka tetap bekerja dibawah komando orang lain, mereka merupakan pembawa norma dan pembuat keputusan bagi kelompok umur lain.

Guru sertifikasi memiliki *burnout* yang rendah karena telah berada pada usia matang sehingga dapat mengelola emosi dengan baik. Selain itu, masa-masa kekuasaan berada pada kategori usia madya sebagai pembawa norma dan pembuat keputusan bagi kelompok usia lain. Pengaruh dari masa kerja yang lebih dari 10 tahun menjadikan guru dapat mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan meminimalisir terjadinya *burnout*. Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai *R square* sebesar .81. Hasil tersebut berarti kecerdasan emosi berkorelasi sebesar 81 % terhadap *burnout* yang dialami oleh guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Sedangkan, 19 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian diatas, Guru-guru sertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro mayoritas memiliki kecerdasan emosi yang tinggi sehingga dapat memiliki kinerja yang baik. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah untuk tetap mempertahankan kecerdasan emosi yang dimiliki atau meningkatkan kecerdasan emosi agar dapat lebih mengenali dan mengelola emosi diri serta memberikan motivasi pada diri sendiri. Selain itu, pentingnya mengenali emosi

orang lain sehingga terbina hubungan yang baik antar rekan kerja. Harapan dari peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung bagi penelitian mendatang sehingga faktor-faktor yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini dapat muncul dalam penelitian berikutnya. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan sekolah atau daerah lain dengan jumlah subjek yang lebih besar sehingga dapat menciptakan generalisasi untuk hasil penelitian.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan *burnout*. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu maka tingkat *burnout* yang dialami semakin rendah. Sedangkan, apabila individu dengan kecerdasan emosi rendah maka tingkat *burnout* semakin tinggi. Kecerdasan emosi memengaruhi munculnya *burnout* yang dialami oleh individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/organization psychology: An applied approach sixth edition*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103-114.
- Frankel, J., & Wallen, N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hurlock, E.B. (2012). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Hakkak, M., Nazarpoori, A., Mousavi S. N., & Ghodsi, M. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social mental factors of human resource productivity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 129-134. doi:10.1016/j.rpto.2015.06.005.
- Hatta, R.H. & Noor, H. (2015). Hubungan antara hardiness dengan *burnout* pada polisi pengendali masa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Jurnal Psikologi*, 2, 124-129.
- Ilmi, D. (2013). *Sertifikasi guru hanya sebatas sertifikasi kesejahteraan*. Diakses dari http://www.kompasiana.com/dahnial/sertifikasi-guru-hanya-sebatas-sertifikasi-kesejahteraan_5520bbeaa333116e4946cdb8
- Kusuma, T.S.D. (2014). Organizational cognitive behavior ditinjau dari kecerdasan emosional dan perceived organizational support pada karyawan PT. BFS. *Skripsi*. UNIKA Soegijapranata Semarang.
- Muhammad, H. (2015). *Potret dunia pendidikan Indonesia*. Diakses dari <http://www.pendidikanindonesia.com/2015/01/potret-dunia-pendidikan-di-indonesia.html>
- Manktellow, J. (2007). *Worklife: Manage stress*. London: Dorling Kindersley Limited.

- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. Cambridge: Malor books.
- Novita, E. (2013). Hubungan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada perawat rumah sakit. *Skripsi*. Universitas Gunadarma Depok.
- Purba, J., dkk. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 1, 77-87.
- Rahman, U. (2007). Mengenal *burnout* pada guru. *Lentera Pendidikan*, 2, 216-227.
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2),155-163.
- Sulistyowati, P. (2007). Hubungan antara *burnout* dengan self efficacy pada perawat di ruang rawat inap RS Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 2(3),162-167.
- Wardhani, D.T. (2012). Burnout dikalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung. *Jurnal Psikologi*, 1, 73-81.
- Yeni, I.N. (2012). Pengaruh *burnout* terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja pada sales. *Jurnal Psikologi (PSIBERNETIKA)*, 2, 24-31.